

Medellín Antioquia, 26 de octubre 2022

Señor:

JUEZ REPARTO.

E. S. D.

Asunto: ACCIÓN DE TUTELA Proceso de Selección No. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021 - Nación 3

Accionante: Juan Felipe Castaño Ochoa.

Accionado: Comisión nacional del servicio civil (CNSC) e universidad libre.

Derechos Vulnerados: Al debido proceso, a la igualdad, al principio de favorabilidad, al trabajo y acceso a cargos públicos por concurso de méritos, principio de legalidad, buena fe.

Yo, Juan Felipe Castaño Ochoa, identificado (a) con la cédula de ciudadanía **71.375.748** de Medellín, acudo a su Despacho en ejercicio de la ACCIÓN DE TUTELA consagrado en el Art. 86 de la Constitución Política en contra de COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL Y LA UNIVERSIDAD LIBRE, por cuanto esta entidad vulneró mis derechos fundamentales:

al debido proceso, igualdad, al principio de favorabilidad, al trabajo, y acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, previstos en los artículos 13, 25, 29, 40, 53 Numeral 7 y 125 de la Constitución Política de Colombia. Para que sean respetados los principios de buena fe y confianza legítima y como consecuencia de ello, se me restablezca mi derecho a que la VALORACIÓN DE ANTECEDENTES realizada a mi hoja de vida (ingresada al SIMO) sea la correcta y en consecuencia pueda ocupar el 8° lugar para el cargo ofertado y pueda así optar por el nombramiento en período de prueba en el cargo al cual aspiro.

I HECHOS

PRIMERO: La comisión nacional de servicio civil realizó la convocatoria pública para el proceso de Selección **No. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021 - Nación 3** el cual me inscribí con registro N# 383841285.

SEGUNDO: Me postulé al cargo profesional especializado grado 15, código 2028, número OPEC 148519 del ministerio de deporte.

TERCERO: Fui admitido en la fase de valoración de requisitos mínimos y posteriormente pasé a la fase de presentación de pruebas escritas: competencias funcionales y comportamentales.

CUARTO: Una vez realizada la prueba escrita, se publicaron los resultados del examen, obteniendo un puntaje **72.00** pruebas funcionales y **72.50** en la comportamentales. Superando el puntaje mínimo aprobatorio que eran **65.00** Continuando en la siguiente fase para el proceso **valoración de antecedentes.**



JUAN FELIPE

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia

☑ Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Competencias Comportamentales 25%	No aplica	72.50	25
Competencias Funcionales 65%	65.0	72.00	65
Valoración De Antecedentes: Experiencia Relacionada 10%	No aplica	60.00	10
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS ABIERTO	No aplica	Admitido	0

« < 1 > »

Resultado total:

70.92

CONTINUA EN CONCURSO

QUINTO: En la etapa de valoración de antecedentes en el ítem de: **educación para el trabajo y el desarrollo humano profesional (formación académica)** Obtuve un puntaje de 0.00 donde debería de obtener en este ítem una calificación de 5.00 para un resultado de prueba total de 65.00.

La CNSC Y LA UNIVERSIDAD LIBRE Argumenta en la valoración de antecedentes que la calificación que entregaba a este ítem es el siguiente:

SENA

CERTIFICADO DE
COMPETENCIA LABORAL

No Válido

El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.

JUAN FELIPE

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Producción intelectual
- Otros documentos

Listado secciones de las pruebas

Sección	Puntaje	Pes
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional)	15.00	10
Experiencia Profesional Relacionada (Profesional)	40.00	10
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica)	0.00	10
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Laboral)	0.00	10
Educación Informal (profesional)	5.00	10
Educación Formal (Profesional)	0.00	10

No hay resultados asociados a su búsqueda

1 - 1 de 0 resultados

Resultado prueba:

Ponderación de la prueba:

Resultado ponderado:

SEXTO: En los acuerdos de convocatoria se establece que el puntaje máximo en nivel profesional la **educación para el trabajo y desarrollo humano (académico)** sería así:

Proceso de Selección
REG. 1410, 1488, 1505, 1501 y 1521 y 1567

Educación para el trabajo y desarrollo humano – Nivel Asesor y Profesional

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL	EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL										
<table border="1"> <tr> <th>CERTIFICADOS DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS</th> <th>PUNTAJE</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2 o más</td> <td>10</td> </tr> </table>	CERTIFICADOS DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	PUNTAJE	1	5	2 o más	10	<table border="1"> <tr> <th>CERTIFICADOS DE TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS</th> <th>PUNTAJE</th> </tr> <tr> <td>1 o más</td> <td>5</td> </tr> </table>	CERTIFICADOS DE TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS	PUNTAJE	1 o más	5
CERTIFICADOS DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	PUNTAJE										
1	5										
2 o más	10										
CERTIFICADOS DE TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS	PUNTAJE										
1 o más	5										

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

Educación para el trabajo y desarrollo humano – Nivel Técnico y Asistencial

Empleos de Nivel Profesional.

EMPLEOS DE NIVEL PROFESIONAL							
FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL PROFESIONAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
PUNTAJE MÁXIMO	40	15	25	5	10	5	100

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.
Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia relacionada
Empleos de Nivel Técnico y Asistencial

11



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL IGUALDAD // MÉRITO // OPORTUNIDAD

Y educación informal nivel profesional sería así:

Guía de Orientación al Aspirante // Prueba de Valoración de Antecedentes

PROCESO DE SELECCIÓN
 PARA LOS NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL
NACIÓN

Educación informal – Niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial

EDUCACIÓN INFORMAL NIVELES ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL	
HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
ENTRE 16 A 31	0,5
ENTRE 32 A 47	1,0
ENTRE 48 A 63	1,5
ENTRE 64 A 79	2,0
ENTRE 80 A 95	2,5
ENTRE 96 A 111	3,0
ENTRE 112 A 127	3,5
ENTRE 128 A 143	4,0
ENTRE 144 A 159	4,5
ENTRE 160 O MÁS	5,0

SEPTIMO: El día 12 de septiembre de 2022, se realizó en la plataforma del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, la reclamación ante la UNIVERSIDAD LIBRE, solicitando revisar y convalidar el **certificado de competencia laboral**, demostrando la normatividad vigente para la ratificación en el componente de **educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (académico)** y no para componente de **educación informal**.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

Equipo Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones

Panel de control ciudadano: Resultados: Reclamaciones de resultados

Ayudas

RECLAMACIONES - TUTELAS - EXCLUSIONES

Listado de reclamaciones - tutelas - exclusiones

Listado de reclamaciones, tutelas y exclusiones que ha presentado el aspirante

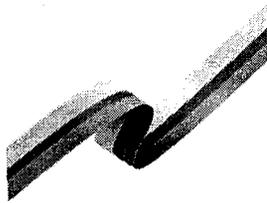
Nº de reclamación	Fecha	Asunto	Clase reclamación	Estado
542829373	2022-09-12	Solicitud de calificación en el componente de educación: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación académica)	Reclamación	Finalizada

1 - 1 de 1 resultados

PANEL DE CONTROL

- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Producc. intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de

OCTAVO: El día 21 de octubre 2022 la universidad libre, en respuesta a la reclamación realizada con el radicado 542829373. En los tiempos estipulados para realizar dicho trámite. Entrega la siguiente respuesta:



Bogotá D.C., 21 de octubre de 2022

Señor

JUAN FELIPE CASTAÑO OCHOA

Aspirante

C.C. 71375748

ID Inscripción: 383841285

Concurso de Méritos

Procesos de Selección Nos. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021.

Convocatoria Nación 3La

Ciudad

Radicado de Entrada No. 542829373.

Asunto: Respuesta a la reclamación contra los resultados publicados de la prueba de Valoración de Antecedentes

Respetado aspirante:

En cumplimiento de lo establecido en los Acuerdos Rectores y su correspondiente Anexo de los Procesos de Selección Nos. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021, cordialmente nos dirigimos a usted, con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada bajo el radicado 542829373, a través de SIMO, la misma que fue presentada dentro de los términos legales y en la que usted señala:

"Solicitud de calificación en el componente de educación: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación académica)

En la valoración de antecedentes en el componente de Educación, el certificado aportado de COMPETENCIA LABORAL Sena. Certifica Nivel intermedio- Orientar formación presencial de acuerdo con los procedimientos técnicos y normativa. El puntaje obtenido fue: 0 Solicito sea reconsiderada esta calificación y se asignen los 5 puntos en el factor de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica) El sustento de esta solicitud radica en lo siguiente: leer archivo adjunto"

En el documento anexo el aspirante reclama:

"Solicitud de corrección en el factor de evaluación:

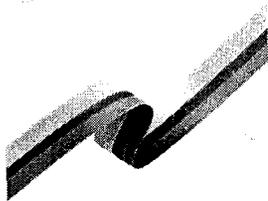
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica)

1) En la valoración de antecedentes en el componente de Educación, el certificado aportado de COMPETENCIA LABORAL Sena. Certifica "Nivel intermedio- Orientar formación presencial de acuerdo con los procedimientos técnicos y normativa.

El puntaje obtenido fue: 0

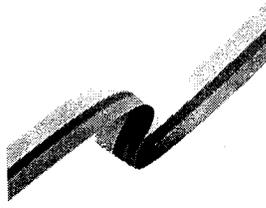
Solicito sea reconsiderada esta calificación y se asignen los 5 puntos en el factor de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica)3"

En atención a lo expuesto, nos permitimos responder en los siguientes términos:

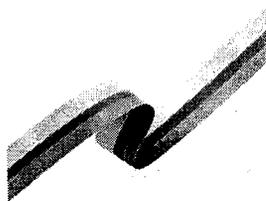


DOCUMENTOS APORTADOS EN EL ÍTEM DE EDUCACIÓN

Folio	Institución	Programa	Válido/ No Válido	Observaciones
1	POLITECNICO DE COLOMBIA	ALTA GERENCIA	Válido	El documento aportado es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal.
2	CENTRO DE FORMACIÓN GEAR	CURSO DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
3	COLMENA SEGUROS	CERTIFICACION EN SISTEMA GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
4	CENTRO DE FORMACION TECNICA K-SPORT	curso de marketing deportivo	Válido	El documento aportado es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal.
5	SENA	CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
6	SENA	IMPLEMENTACION DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
7	UNIVERSIDAD COOPERATIVA	CURSO ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	Válido	El documento aportado es válido para la asignación



Folio	Institución	Programa	Válido/ No Válido	Observaciones
	DE COLOMBIA- INDER MEDELLIN			de puntaje en el ítem de Educación Informal.
8	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DEPORTIVA	Válido	El documento aportado fue validado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Educación, por lo tanto, no genera puntaje en la etapa de Valoración de Antecedentes.
9	POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	PROFESORADO EN AEROBICOS Y CLASES GRUPALES 1ER NIVEL	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
10	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	CURSO DE CAPACITACIÓN EN RUMBA AEROBICA	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
11	COLEGIO PARROQUIAL SAN BUENAVENTURA	MODELO EXPERIENCIAL	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.
12	POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTE	Válido	El documento aportado fue validado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Educación, por lo tanto, no genera puntaje en la etapa de Valoración de Antecedentes.
13	SURATEP " PREVENCIÓN EN RIESGOS PROFESIONALES" SURAMERICANA	LÍDER EN MODELO CERO ACCIDENTES	No Válido	El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el



Folio	Institución	Programa	Válido/ No Válido	Observaciones
				Ítem de Educación Informal.

Frente a su solicitud de validar el documento de en Nivel intermedio - Orientar formación presencial de acuerdo con los procedimientos técnicos y normativa expedido por SENA el día 7 de septiembre de 2017, se indica que este no es objeto de puntuación en el ítem de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, por cuanto este no corresponde al tipo de educación requerido para asignar puntaje.

Para brindar claridad, es necesario remitirnos a las definiciones contempladas en el numeral

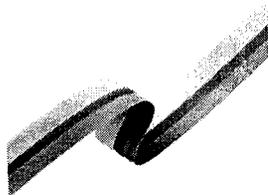
3.1.1. del Anexo al acuerdo, en el que se dispone:

“c) Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). Incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica.

- Programas de Formación Laboral: Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- Los Programas de Formación Académica:

Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).



Mientras que, la Educación informal, es definida como:

“d) Educación Informal:

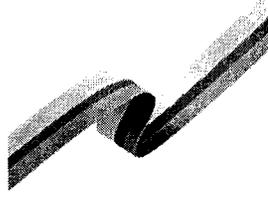
Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). “

De la normativa expuesta se observa que, si bien ambos tipos de educación, tienen por objeto la complementación y actualización de conocimientos académicos o laborales, habilidades técnicas y/o prácticas; la Educación para el trabajo y desarrollo humano (académica y laboral), difieren con la Educación Informal en el nivel de profundización. Siendo así, si se sumasen varios cursos pertenecientes al ítem de educación informal, con igual o similar denominación, pero con una duración inferior a la exigida, no existiría un hilo conductor entre los mismos que permita el nivel de profundización que demanda la Educación para el Trabajo y Desarrollo humano.

De lo expuesto, se evidencia que, el documento referenciado por Usted en su escrito de reclamación no corresponde a un programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, razón por la cual no puede ser atendida favorablemente su solicitud.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, **confirmamos el puntaje** publicado el día 09 de septiembre de 2022 en la prueba de valoración de antecedentes, en cumplimiento de lo establecido en la Ley y los Acuerdos que rigen la presente Convocatoria de la siguiente manera:

CRITERIO	PUNTAJE
EDUCACIÓN FORMAL	0.00
EDUCACIÓN INFORMAL	5.00



CRITERIO	PUNTAJE
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (Formación Académica)	0.00
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (Formación Laboral)	0.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL	15.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	40.00
PUNTAJE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES:	60.00

La presente decisión responde de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del CPACA, sustituido por el Artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento de la Convocatoria y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su Artículo 33.

Finalmente, se informa al aspirante que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**. (Inciso 2 Art. 13 del Decreto 760 de 2005).

Cordialmente,

Rocío del Pilar Correa Corredor

Coordinadora General

Convocatoria N. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1524 de 2020 y 1547 de 2021

Proyectó: Andrés Castellanos Revisó:

Andrés Felipe Osorio Gil Auditó: Ruth

Carrillo

Aprobó: Rosmary Cecilia Flórez Escorcía Coordinadora jurídica y de reclamaciones Convocatoria Nación 3.

NOVENO: Frente a la respuesta entregada por la universidad libre, quiero realizar las siguientes aclaraciones. Presentan contradicciones, carecen de objetividad y validez normativa.

La universidad libre en la etapa de **valoración de antecedentes** argumentó lo siguiente para **no asignar** el puntaje correspondiente en el componente de **educación para el trabajo y desarrollo humano(académico)**:

SENA

CERTIFICADO DE
COMPETENCIA LABORAL

No Válido

El documento aportado no es tenido en cuenta para la asignación de puntaje, toda vez que, el concursante alcanzó el máximo establecido en el ítem de Educación Informal.



Y en la etapa de **reclamaciones de los resultados de valoración de antecedentes** este fue su argumento:

De la normativa expuesta se observa que, si bien ambos tipos de educación, tienen por objeto la complementación y actualización de conocimientos académicos o laborales, habilidades técnicas y/o prácticas; la Educación para el trabajo y desarrollo humano (académica y laboral), difieren con la Educación Informal en el nivel de profundización. Siendo así, si se sumasen varios cursos pertenecientes al ítem de educación informal, conigual o similar denominación, pero con una duración inferior a la exigida, no existiría un hiloconductor entre los mismos que permita el nivel de profundización que demanda la Educación para el Trabajo y Desarrollo humano.

De lo expuesto, se evidencia que, el documento referenciado por Usted en su escrito de reclamación no corresponde a un programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, razón por la cual no puede ser atendida favorablemente su solicitud.

Este argumento es contradictorio la etapa de **valoración de antecedentes** y posteriormente en su etapa de **reclamación de valoración de antecedentes**. No tiene relación alguna la explicación "cumplir con el puntaje máximo en la educación informal y posteriormente argumentar que no existe un hilo conductor entre los mismos que permita el nivel de profundización que Educación para el Trabajo y Desarrollo humano" Donde este último concepto emitido por la universidad libre no tiene el alcance, ni fundamento normativo ni jurídico. la universidad libre no se refirió de fondo a las pretensiones plasmadas en la reclamación.

DECIMO: Adicionalmente la universidad libre admite el **certificado de competencia laboral** como **educación informal**. Donde los parámetros de educación informal no aplican para este certificado de **competencia laboral** ya que no cumplen con los parámetros y normativa establecidas en ley 115 de educación.



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En Cumplimiento del Decreto 933 de 2003
otorga

Certificado de Competencia Laboral a

JUAN FELIPE CASTAÑO OCHOA

Con CEDULA DE CIUDADANIA No. 71.375.748

Quien demostró su Competencia Laboral en la
Norma

NIVEL INTERMEDIO - Orientar formación presencial de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa.

Código: 240201056

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en **MEDELLÍN**, A los siete (7) días del mes de Septiembre de dos mil diecisiete (2017)

Firmado Digitalmente por
MIGUEL ANGEL CEBALLOS CARO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

MIGUEL ANGEL CEBALLOS CARO
SUBDIRECTOR CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD
REGIONAL ANTIOQUIA

VIGENCIA
7 de Septiembre de 2020

151508 - 07/09/2017
No Y FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web <http://identificadosena.edu.co>, bajo el número 940100246201056CC71375748C.

Según la (Ley 115 de 1994, artículo 43). **LA EDUCACION INFORMAL** Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. De conformidad con el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. La Educación Informal se acreditarán a través de constancias de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros. Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Es decir, esta calificación que realiza la universidad libre **NO** tiene aplicación para el “**Certificado de competencia laboral**” no tiene registro de intensidad horaria menor a 160 horas, no se expide como constancias de asistencia, participación o diploma.

En concepto emitido por el grupo coordinador de conceptos jurídicos y producción Normativa del SENA “Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes”

CONCEPTO 25556 DE 2019 SENA

“**ARTÍCULO 2.3.3.1.3.3. Títulos y certificados.** El título y el certificado son el reconocimiento expreso de carácter académico otorgado a una persona natural al concluir un plan de estudios, haber alcanzado los objetivos de formación y adquirido los reconocimientos legal o reglamentariamente definidos. También se obtendrá el título o el certificado, al validar satisfactoriamente los estudios correspondientes, de acuerdo con el reglamento. Adicionalmente la resolución (1-6060) de 2019 SENA. Por la cual se adoptan los modelos de los Títulos, Certificados y Constancias que el SENA expide de la Formación Profesional Integral y se dictan otras disposiciones y a través de la Resolución No. 3139 de 2009, se adoptan los certificados y constancias que el SENA expide a los Aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de Formación Profesional Integral y a las Personas que demuestran su **Competencia Laboral en el Proceso de Evaluación y Certificación para el Trabajo.**

DECRETO 4904 DE 2009 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.

la educación para el trabajo y desarrollo humano “*hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Subrayado y en negrita fuera de texto*”

DECRETO 815 DE 2018 EXPEDIDO POR LA FUNCIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 2.2.4.2. Definición de competencias. “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones

inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”

reconocimiento que se realiza independientemente de la forma como obtuvo la competencia y preferiblemente emitida por un organismo acreditado como certificador de personas.

El Sena igualmente certifica cada norma de competencia y en titulaciones de acuerdo con las facultades que le otorga el Decreto 249 de 2004 (el cual modifica la estructura del Sena) en su artículo 12 y el Decreto 933 de 2003 en su artículo 19, que expresa textualmente:

“El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales”. El procedimiento lo determina la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT) y se ejecuta en los centros de formación, que toma como base los esquemas de evaluación y certificación y normas de competencia laboral. El SENA certifica las normas de competencia laboral definidas por el sector productivo y de servicios que han sido aprobadas en las mesas sectoriales, con base en la evaluación de los elementos que la componen y Procesos de normalización, evaluación, certificación, acreditación y cualificación.

DECRETO 2020 de 2006 MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL

ARTICULO 1. Para efectos de la aplicación e interpretación del presente decreto se utilizarán las siguientes definiciones:

1.1. **Formación para el trabajo.** Es el proceso educativo formativo, organizado y mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida **competencias laborales**, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos **en la Clasificación Nacional de Ocupaciones**, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

La clasificación nacional de ocupaciones es la organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, que utiliza una estructura que facilita la agrupación de empleos para la identificación de salidas ocupacionales de los programas de formación para el trabajo, la intermediación laboral, orientación ocupacional, selección del talento humano, estudios de mercado laboral y organización de procesos migratorios. Esta se adoptó mediante la Resolución No. 1186 de 1970, del Ministerio de Trabajo y mediante la Ley Orgánica 119 de 1994, así como, los Decretos 1120 de 1996 y 249 de 2004, en donde se le asigna al SENA la función de actualizarla permanentemente teniendo en cuenta las recomendaciones de usuarios. el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, señala que existen 2535 normas de competencias laborales vigentes, 229 normas internacionales que fueron acogidas por las Mesas Sectoriales, es decir, por las administraciones de la certificación por competencias laborales de acuerdo a las áreas de formación.

Reconocimiento que se realiza independientemente de la forma como obtuvo la competencia y preferiblemente emitida por un organismo acreditado como certificador de personas.

El Sena igualmente certifica cada norma de competencia y en titulaciones de acuerdo con las facultades que le otorga el Decreto 249 de 2004 (el cual modifica la estructura del Sena) en su artículo 12 y el Decreto 933 de 2003 en su artículo 19, que expresa textualmente:

“El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales”. El procedimiento lo determina la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT) y se ejecuta en los centros de formación, que toma como base los esquemas de evaluación y certificación y normas de competencia laboral. El SENA certifica las normas de competencia laboral definidas por el sector productivo y de servicios que han sido aprobadas en las mesas sectoriales, con base en la evaluación de los elementos que la componen y Procesos de normalización, evaluación, certificación, acreditación y cualificación.

La norma de **certificación laboral** presentada a la universidad libre se encuentra en el sistema nacional de formación para el trabajo, como vemos en el siguiente registro:



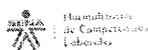
Sistema Nacional
de Formación
para el Trabajo



MINISTERIO DEL TRABAJO

Inicio | Mesas Sectoriales | Normalización | Semillero CIE | Admon GGCL

Productos de Normalización de Competencias Laborales Vigentes



El SENA tiene un amplio catálogo de **perfiles ocupacionales estandarizados y Normas de competencia laboral** en diferentes sectores



Limpiar Filtros

Mesa Sectorial	Código producto	Versión	Título producto	Fecha Revisión	Fecha Publicación	Sectores Económicos	Área desempeño
SECTOR EDUCATIVO	240201056	1	Orientar formación presencial de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa	19/09/2022	03/02/2016	COMERCIO Y SERVICIOS	CIENCIAS EDUCACION SERVICIOS GUBERNAT Y RELIGIOI

Adicional se encuentra en el registro **Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo "SENA"** En la cual el **NIVEL INTERMEDIO: orientar formación presencial de acuerdo con los procedimientos técnicos y normativos**. Es obtener la certificación como instructor.



Certificado Digital SENA

Para descargar su certificado

Debe diligenciar el Número de Registro que le han suministrado en su Centro de Formación. En caso de no conocerlo puede digitar el tipo y número de su documento de identificación.

Esta opción le permite obtener una lista de los certificados que tiene disponibles para descargar, utilice el botón Consultar que se halla en la sección correspondiente para obtener el certificado.

Importante! Para visualizar los certificados se requiere la herramienta Adobe Reader, la cual puede descargar desde la siguiente URL:

Seleccione opción de búsqueda

Consultar por: Documento ▾

Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANIA ▾

Número de Documento: 71375748

Consultar

940100240201056CC71375748C	Certificado Competencia Laboral	Certificado	NIVEL INTERMEDIO - Orientar formación presencial de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa.	07 Septiembre, 2017	08 Septiembre, 2017	Descargar
----------------------------	---------------------------------	-------------	--	---------------------	---------------------	-----------

LEY 1064 (JULIO 26 DE 2006)

Artículo 2°. El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales **y expertos en las artes y oficios**. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.

Parágrafo. Para todos los efectos, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada.

La función pública expide **la Ley 1955 de 2019**, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", dispone: "Artículo 194. Sistema Nacional de Cualificaciones. Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC"

LEY 1955 DE 2019 EN SU ARTÍCULO 194

Crea: "El esquema de movilidad educativa y formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, **la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida**".

DECRETO 1366 DE 2018,

modificó el parágrafo del artículo 2.2.1.7.9.6 de la Sección 9, del Capítulo 7, del Título 1 de la Parte 2, del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, estableciendo que: "El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) adelantará todas las acciones pertinentes para obtener la acreditación como organismo de certificación de personas ante el Organismo Nacional de Acreditación, lo cual deberá ocurrir a más tardar el treinta y uno (31) de diciembre de 2019 para las competencias reguladas, y cinco (5) de octubre de 2022 para las competencias no reguladas. Entre tanto, y sin perjuicio de lo establecido por los reguladores, esta entidad continuará ejerciendo las facultades conferidas por el artículo 2.2.6.3.20., del Decreto número 1072 de 2015, para las certificaciones de competencia laboral, implementando los requisitos establecidos en el reglamento técnico en lo que respecta a la competencia del sector específico". Que el parágrafo 3° del artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, dispone: "Parágrafo 3°. Las condiciones

y mecanismos para la acreditación de entidades públicas certificadoras de competencias laborales, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.

UNDECIMO: En el anexo 4 de convocatoria “**proceso de selección entidades del orden nacional del 2020- nación 3**” de marzo del 2021 por medio del cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes a los sistemas general y específico de carrera administrativa de sus plantas de personal.

los acuerdos de convocatoria establecen lo siguiente:

En la *Prueba de Valoración de Antecedentes* solamente se tendrá en cuenta la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal relacionadas con las funciones del respectivo empleo y serán puntuadas conforme a lo establecido en el acápite de *Valoración de Antecedentes* del presente Anexo.

Es preciso aclarar que el **certificado de competencia laboral** cumple con las especificaciones técnicas exigidas para la puntuación en el ítem de reclamación **educación para el trabajo y desarrollo humano** como se detalla a continuación:

Quien demostró su Competencia Laboral en la
Norma

NIVEL INTERMEDIO - Orientar formación presencial de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa.

Código: 240201056

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Contribuir de manera oportuna y efectiva con el desarrollo de las actividades que requieran en el centro en materia de atención y preparación al deportistas, **así como las capacitaciones e investigaciones en el área del deporte solicitadas por el jefe inmediato.**

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Participar en el desarrollo de las políticas, planes y programas relacionados con el deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre lideradas por el Ministerio, dirigido al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Adelantar las estrategias e iniciativas dirigidas al desarrollo de los programas y proyectos relacionados con el deporte competitivo, el deporte de alto rendimiento y la **formación del talento humano propio del sector, de conformidad con los lineamientos y directrices institucionales.**
3. Contribuir en el desarrollo de los procesos preparación y participación de los deportistas colombianos en eventos nacionales e internacionales del Ciclo Olímpico, de conformidad con los lineamientos y directrices institucionales.
4. Implementar los instrumentos y herramientas de seguimiento y evaluación a los organismos deportivos y entes departamentales del Sistema Nacional del Deporte en los asuntos propios de su competencia, de conformidad con los lineamientos institucionales

DUODECIMO: Es importante resaltar que en la convocatoria realizada por la comisión nacional de servicio civil y la universidad de Medellín, la convocatoria No. 436 de 2017 Servicio Nacional de Aprendizaje Sena. Estas 2 entidades habían convalidado el mismo certificado de educación para el trabajo y desarrollo humano (instructor)

Sistema de apoyo para la igualdad de género y la oportunidad

Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso

RESULTADOS DE LA PRUEBA

Resultados

Proceso de Selección:
Convocatoria No. 436 de 2017 Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Prueba:
VALORACIÓN DE ANTECEDENTES- B

Empleo:
Impartir formación profesional integral, de conformidad con los niveles de formación y modalidades de atención, políticas institucionales, la normatividad vigente y la programación de la oferta educativa. 3010

Número de evaluación:
150322941

Nombre del aspirante:
JUAN FELIPE CASTAÑO OCHOA Resultado:
50.00

Observación:
Evaluado de conformidad al Acuerdo de Convocatoria.

JUAN FELIPE

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Producc. intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)
- Audiencias

Sistema de apoyo para la Igualdad de Oportunidades y el Empleo

Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso



JUAN FELIPE

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Producto intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)
- Audiencias

Formación

Listado de resultados de verificación de las pruebas de formación

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
SENA	CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL	Válido	Folio válido para Valoración de Antecedentes.	
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DEPORTIVA	Válido	Folio válido para Valoración de Antecedentes.	
POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA RECREACION Y DEPORTE	Válido	Validado como requisito mínimo.	

1 - 3 de 3 resultados

Experiencia

Listado la valoración de los certificados de experiencia

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
No hay resultados asociados a su búsqueda						

Sistema de apoyo para la Igualdad de Oportunidades y el Empleo

Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso



JUAN FELIPE

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Producto intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)

Secciones

Listado secciones de las pruebas

Sección	Puntaje	Peso
Educación Formal (Instructor)	15.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Instructor)	5.00	100
Educación Informat (Instructor)	0.00	100
Experiencia Relacionada a Docentes(Instructor)	30.00	100
No Aplica	0.00	0

1 - 1 de 0 resultados

no hay resultados asociados a su búsqueda

Resultado prueba:

Ponderación de la prueba:

Resultado ponderado:

En la respuesta a la reclamación se informa AL ASPIRANTE QUE CONTRA LA PRESENTE DECISIÓN NO PROCEDE RECURSO ALGUNO. (INCISO 2 ART. 13 DEL DECRETO 760 DE 2005). lo anterior indica que ya agoté todos medios de defensa judicial, En virtud a o consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, "Toda persona tendrá

acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”

II. DERECHOS CUYA PROTECCIÓN SE DEMANDA.

Demando la protección de mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos, confianza legítima, principio de legalidad, buena fe.

III. PRETENSIONES:

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicito al (la) señor(a) Juez tutelar mis derechos fundamentales Al debido proceso, a la igualdad, al principio de favorabilidad, al trabajo y acceso a cargos públicos por concurso de méritos, principio de legalidad, buena fe. Por concurso de méritos previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los artículos 13, 29, 25, 40, 83, 86, 228 y 230, en razón a que han sido VULNERADOS por parte de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, en tal virtud.

1. Tutelar el derecho al debido proceso, igualdad, principio de favorabilidad, al trabajo y acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, e conformidad con las razones expuestas en el presente escrito.
2. Que como consecuencia de lo anterior y al tenor del artículo 12, literales a) y h), de la Ley 909 de 2004, que le asignaron a la CNSC las funciones de vigilancia y de la correcta aplicación de las normas de Carrera Administrativa, se le ordene a esta entidad, que adelante acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito: y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso ÚNICAMENTE en la Convocatoria No. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021 - Nación 3 Profesional especializado grado: 15 código: 2028 número opec: 148519 asignación así como tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley.

3. Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la UNIVERSIDAD LIBRE que sea evaluado con 5 puntos, en la categoría de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, como Programa de Formación Académica, el certificado de competencia laboral en la norma. Nivel intermedio-orientar formación profesional de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa. SENA.
4. Que se ordene a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la UNIVERSIDAD LIBRE otorgar la calificación justa en mi caso antes de expedir las listas de elegibles.
5. Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la UNIVERSIDAD LIBRE que sea evaluado con 5 puntos, en la categoría de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, como Programa de Formación Académica, el certificado de competencia laboral en la norma. Nivel intermedio-orientar formación profesional de acuerdo con procedimientos técnicos y normativa. SENA
6. Que se ordene a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la UNIVERSIDAD LIBRE otorgar la calificación justa en mi caso antes de expedir las listas de elegibles.

MEDIDA CAUTELAR

Respetuosamente, solicito al señor Juez ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la Universidad Libre, abstenerse de emitir lista de elegibles ÚNICAMENTE en la Convocatoria **No. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021 - Nación 3** Profesional especializado, grado: 15 código: 2028 número opec: 148519. El Decreto 2.591 de 1.991, por el cual se reglamenta la acción de tutela, establece que el Juez Constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger un derecho amenazado o vulnerado “suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere”. En efecto, el artículo 7° de esta normatividad señala: “ARTICULO 7o. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER UN DERECHO. Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere. Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante. La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible. El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad

encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso. El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado". La medida provisional de suspensión de un acto concreto que presuntamente amenaza o vulnera un derecho fundamental, pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en violación o que la violación del derecho produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho. Como su nombre lo indica, la medida es provisional mientras se emite el fallo de tutela, lo cual significa que la medida es independiente de la decisión final. El Juez de Tutela podrá adoptar la medida provisional que considere pertinente para proteger el derecho, cuando expresamente lo considere necesario y urgente. Esta es una decisión discrecional que debe ser "razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada

Este me permitiría pasar del puesto **N# 9** con un puntaje actual de **70.92** al puesto **N# 8** con un puntaje de 71.42 teniendo la posibilidad ser nombrado para ocupar el cargo en periodo de prueba por seis meses, como lo detalla el acuerdo de convocatoria.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificar el artículo 8º del Acuerdo No. CNSC-20201000003536 del 28 de noviembre de 2020, el cual quedará así:

ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	7	7
TOTAL	7	7

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	8	8
Asistencial	3	4
TOTAL	11	12

PARÁGRAFO 1. La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo fue registrada en SIMO y

Sistema de apoyo para la calidad,
en México y la Oportunidad

Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso


JUAN FELIPE

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Produce intelectual
- Otros documentos
- Oferir Pública de

Listado de puntajes propios y de otros aspirantes

Número de inscripción aspirante	Resultado total
382025255	80.13
379517996	75.03
383553350	74.51
383921456	73.92
387486956	72.77
383854932	72.54
384389692	71.56
376444780	71.05
383841285	70.92
391297087	70.30

1 - 10 de 33 resultados « < 1 2 ... 4 > »

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

1. SUSTENTO DE LEY.

LEY 909 DE 2004.

ARTÍCULO 2º. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

- a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;
- b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;
- c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;
- d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL

ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.
- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole.
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección.

- f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.
- g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera.
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

2. JURISPRUDENCIA.

2.1. Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público.

El CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de febrero 2014 con radicado 08001233309020130035001, se manifestó respecto de la Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público, así:

"El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular -, mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.

Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo:

"La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso,

obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes aseguran el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen el carácter de fundamentales".

De otro lado, el reiterado criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, su procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, teniendo en cuenta la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados.

VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO. En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el artículo 86 de la carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad pública, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales.

Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección.

Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Concurso de méritos Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso. Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es

que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual se restablezca el derecho.

Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: "Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración".

VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS. La idoneidad de la tutela cuando en el marco de un concurso de méritos, se busca proteger el derecho al acceso a cargos públicos, fue analizada en la sentencia T-112A de 2014:

"En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos. En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado en concursos para acceder a cargos de carrera"

2.2. Derecho al Debido Proceso.

Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de constituciones modernas.

En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. El derecho a obtener acceso a la justicia. Derecho a la independencia del Juez. Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso. Derecho a un Juez imparcial. Derecho a un Juez predeterminado por la ley. La favorabilidad en la pena. Derecho a la defensa. Derecho a presentar pruebas.

El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y

equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

El derecho al debido proceso entraña el servicio del Estado a través de su administración, remitiendo adicionalmente al artículo 229 de la misma Carta Política donde describe que cuando un funcionario omite o extralimita sus poderes dentro de un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales del proceso, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados.

Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema: "La garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución colombiana como derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85) y consignada, entre otras, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículos 10 y 11), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclamada el mismo año (artículo XXVI) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, Artículos 8 y 9), no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos, como parece entenderlo el juzgado de primera instancia, sino que exige, además, como lo expresa el artículo 29 de la Carta, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se imputa; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal; el derecho a una resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características"

"El derecho al debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen

cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo." (C-339 de 1996).

"El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda legítimamente imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales."

"El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales".

"El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998).

"La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. No es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Lhering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. El debido proceso que se ampara con la tutela está ligado a las normas básicas constitucionales tendientes al orden justo (para ello nada más necesario que el respeto a los derechos fundamentales); ello implica asegurar que los poderes públicos constituidos sujeten sus actos (sentencias, actos administrativos) no solamente a las normas orgánicas constitucionales sino a los valores, principios y derechos y este sería el objeto de la jurisdicción constitucional en tratándose de la tutela". (T- 280 de 1998).

2.3. Igualdad.

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el

Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

2.4. Principio de legalidad administrativa.

Sentencia C-710/01. El principio constitucional de la legalidad tiene una doble condición de un lado es el principio rector del ejercicio del poder y del otro, es el principio rector del derecho sancionador. Como principio rector del ejercicio del poder se entiende que no existe facultad, función o acto que puedan desarrollar los servidores públicos que no esté prescrito, definido o establecido en forma expresa, clara y precisa en la ley. Este principio exige que todos los funcionarios del Estado actúen siempre sujetándose al ordenamiento jurídico que establece la Constitución y lo desarrollan las demás reglas jurídicas.

Sentencia C-412/15. El principio de legalidad exige que dentro del procedimiento administrativo sancionatorio la falta o conducta reprochable se encuentre tipificada en la norma -lex scripta- con anterioridad a los hechos materia de la investigación-lex previa. En materia de derecho sancionatorio el principio de legalidad comprende una doble garantía, a saber: material, que se refiere a la predeterminación normativa de las conductas infractoras y las sanciones; y, formal, relacionada con la exigencia de que estas deben estar contenidas en una norma con rango de ley, la cual podrá hacer remisión a un reglamento, siempre y cuando en la ley queden determinados los elementos estructurales de la conducta antijurídica. Esto se desprende del contenido dispositivo del inciso 2° del artículo 29 de la Constitución Política que establece el principio de legalidad, al disponer que "nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa (...)", es decir, que no existe pena o sanción si no hay ley que determine la legalidad de dicha actuación, ya sea por acción u omisión.

Sentencia 00128 de 2016 Consejo de Estado. Uno de los elementos definitorios del Estado moderno es la sujeción de sus autoridades al principio de legalidad. La idea de que el ejercicio del poder no puede corresponder a la voluntad particular de una persona, sino que debe obedecer al cumplimiento de normas previamente dictadas por los órganos de representación popular, es un componente axiológico de la Constitución Política de 1991, en la cual se define expresamente a Colombia como un Estado social de derecho (artículo 1) basado en el respeto de las libertades públicas y la defensa del interés general (artículo 2). Esta declaración de principios a favor del respeto por la legalidad se refleja directamente en varias otras disposiciones constitucionales según las cuales (i) los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones (artículo 6); (ii) ninguna autoridad del

Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la ley (artículo 121); y (iii) no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento. (...) De este modo, el principio constitucional de legalidad exige que la actuación de las diferentes autoridades públicas tenga una cobertura normativa suficiente o, lo que es lo mismo, esté basada en una norma habilitante de competencia, que confiera el poder suficiente para adoptar una determinada decisión. Como señala García de Enterría, en virtud del principio de legalidad el ordenamiento jurídico "otorga facultades de actuación, definiendo cuidadosamente sus límites", de modo que "habilita a la Administración para su acción confiriéndole al efecto poderes jurídicos". (...) Precisamente, al no ser la competencia un elemento accidental o superfluo de los actos administrativos, su inobservancia afecta la validez de la decisión y en ese sentido constituye causal de nulidad de los actos administrativos (artículo 137 CPACA). Por tanto, para resolver el asunto consultado será necesario tener en cuenta que la competencia administrativa debe ser expresa y suficiente en sus diferentes componentes -funcional, territorial y temporal-, que las autoridades no pueden auto-atribuírsela y que tampoco les será lícito asumir aquella que corresponda a otra entidad. Como se ha visto, una decisión adoptada sin competencia atenta directamente contra el principio constitucional de legalidad y permite activar los mecanismos existentes para su expulsión del ordenamiento jurídico.

2.5. Exceso ritual manifiesto.

Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando "un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

2.6. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal.

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos.

2.7. Principio de transparencia en el concurso de méritos.

Sentencia C-878/08: "[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se

afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."

V.FRENTE A LA INMEDIATEZ

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela debe interponerse en un término prudencial contado a partir de la acción u omisión que amenaza o genera una afectación a los derechos fundamentales, por lo cual: i) la radicación de mi reclamo fue el día 12 septiembre de 2022 (Radicados de Entrada No 542829372) la respuesta al recurso dada por La Comisión Nacional del Servicio Civil y Universidad Libre fue publicada en el SIMO el 21 de octubre de 2022 (Radicado de respuesta No 542829373) la tutela se presenta el 26 de octubre de 2022, por lo que al término de interposición de la presente acción de tutela han transcurrido sólo 3 días hábiles y 5 días calendario.

VI.JURAMENTO

En concordancia con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 bajo la gravedad del juramento, de conformidad por lo expresado por mis poderdantes manifestamos que no hemos presentado otra tutela respecto de los mismos hechos y derechos ante otra autoridad.

VII.PRUEBAS

- 1- Cedula de ciudadanía
- 2- Anexo acuerdo de convocatoria.
- 3- Anexo reclamación resultados "valoración de antecedentes.

VIII. NOTIFICACIONES

Accionados:

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, recibirá notificaciones en la Carrera 16 No. 96-64, Piso 7, Bogotá, D.C., y al correo electrónico: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA, recibirá notificaciones en la Calle 8 No. 5- 80 de Bogotá D.C., y al correo electrónico: juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co

Accionante: correo electrónico juanfelipeed81@yahoo.es - 3148710412
3164720955.

Atentamente,

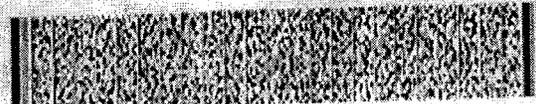
Juan Felipe Castaño

Nombre: Juan Felipe Castaño Ochoa
C.C. 71.375.748 Medellín
Cel. 3148710412

OFICINA JUDICIAL MEDELLÍN	
Presentación a:	
26 OCT 2022	
C.C.T.P.	43267739
Compareciente:	M. Pelina Giraldo A
Firma:	Folios: 32

REPUBLICA DE COLOMBIA
 IDENTIFICACION PERSONAL
 Cedula de Ciudadania
71.375.748
 POR FAVOR
CASTANO OCHOA
 APELLIDO
JUAN FELIPE
 NOMBRE
Juan Felipe Castano




 FECHA DE NACIMIENTO **19-MAY-1981**
MEDELLIN
 (ANTIOQUIA)
 LUGAR DE NACIMIENTO
1.78 **O-** **M**
 ESTATURA GRUPO SANG. SEXO
15-JUL-1999 MEDELLIN
 FECHA Y LUGAR DE EMISION


IDENTIFICACION PERSONAL
 REPUBLICA DE COLOMBIA
 Cedula de Ciudadania

A-0100400-1418805-M-0071375748-0001110 0050902000 02 1570748



Procesos de Selección
No. 1418, 1499, 1884, 2093 a 1021 y 1047

NACIÓN

Guía de Orientación al Aspirante
PRUEBA DE VALORACIÓN
de Antecedentes

Bogotá, Agosto 2022



UNIVERSIDAD
LIBRE



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTA GUÍA?	3
3.	¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO QUE REGULA ESTE PROCESO DE SELECCIÓN?	3
4.	¿CUÁLES SON LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN?	4
5.	¿CUÁLES SON LOS ACUERDOS QUE REGULAN ESTA CONVOCATORIA?	5
6.	¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN?	6
7.	¿EN QUÉ CONSISTE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?	8
8.	¿A QUIÉNES SE LES REALIZARÁ LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?	9
9.	¿CÓMO SE DESARROLLA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?	9
10.	¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE SE EVALÚAN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?	10
11.	PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LOS FACTORES DE EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA.....	38
12.	¿CÓMO CONSULTAR LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VA?	42
13.	REFERENCIAS	43



1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, salvo las excepciones, todos los empleos en los órganos y entidades del Estado, son de carrera administrativa, con el fin de garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público, basado en los principios de mérito, igualdad, publicidad, imparcialidad y confiabilidad, mediante procesos de selección pública abiertos para todas las personas que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño (Ley 909, 2004, artículo 27 y 28).

Por mandato constitucional (artículo 130 de la C.P.) y legal (artículo 30 ley 909 de 2004), la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, será la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos y, de adelantar los concursos o procesos de selección, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas para tal fin.

En el marco de las Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015 y demás normas concordantes y complementarias, Ley 909 de 2004, se publicaron los acuerdos que rigen la presente convocatoria para los Procesos de selección No. 1418, 1498 a 1501, 1503 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021- Nación 3, mediante los cuales se convocó a concurso en las modalidades de abierto y ascenso de méritos para proveer 2.679 vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa y que corresponden a 25 Entidades del Orden Nacional.

La Universidad Libre, fue seleccionada por la CNSC mediante licitación pública LP- 002 de 2021 para desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa de veinticinco (25) entidades que conforman la convocatoria Nación 3, desde la Etapa de Verificación de Requisitos Mínimos hasta la consolidación de los resultados finales para la conformación de las Listas de elegibles.

En ese sentido, la Universidad Libre y la CNSC presentan la siguiente Guía de Orientación al Aspirante sobre la prueba de Valoración de Antecedentes, en adelante VA, con el fin de informar a los interesados sobre los criterios y factores considerados en esta, teniendo en cuenta que, la prueba está dirigida a aquellos aspirantes que superaron las pruebas escritas de carácter eliminatorio.

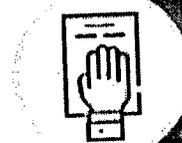
2. ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTA GUÍA?

Brindar a los aspirantes la información necesaria sobre los criterios y factores que serán tenidos en cuenta en la prueba de Valoración de Antecedentes.

3. ¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO QUE REGULA ESTE PROCESO DE SELECCIÓN?



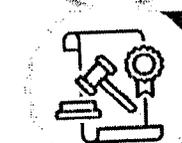
**CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE COLOMBIA - 1991**



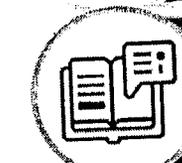
**LEY 909 DE 2004, LEY 2039 DE
2020 Y LEY 2043 DE 2020,**



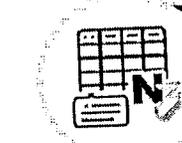
**DECRETOS LEY
760 Y 770 DE 2005**



**DECRETOS 498 DE 2020, 1083 DE 2015
RESOLUCIÓN No. 10547 DE 2018 -
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**



**MANUALES DE FUNCIONES Y
COMPETENCIAS LABORALES -
MFCL**



**ACUERDOS DE CONVOCATORIA
Y ANEXO TÉCNICO DE LOS
ACUERDOS DE CONVOCATORIA**

Fuente. Elaboración propia

4. ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN?

El presente concurso abierto de méritos cuenta con las siguientes fases, las cuales aplican tanto para el Concurso de Ascenso como para el Abierto.



Fuente: Elaboración propia con base en los acuerdos de convocatoria.

5. ¿CUÁLES SON LOS ACUERDOS QUE REGULAN ESTA CONVOCATORIA?

El presente proceso de selección se regula por los acuerdos de convocatoria relacionados a continuación:

NO.	NOMBRE ENTIDAD	Nº PROCESO	Nº DE ACUERDO	Nº DE ACUERDOS MODIFICATORIOS / ACLATORIOS
1	AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO	1498	20201000003546	-
2	AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	1499	20201000003486	-
3	AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	1500	20201000003556	-
4	ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN	1501	20201000003426	-
5	COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES - CRC	1503	20201000003456	20211000000056
6	COMISION DE REGULACION DE ENERGIA Y GAS - CREG	1504	20201000003476	-
7	INSTITUTO CARO Y CUERVO	1505	20201000003466	20211000000096 y 20211000000616.
8	INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	1506	20201000003516	20211000000496 y 20211000000036
9	INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGIA E HISTORIA	1507	20201000003576	-
10	INSTITUTO DE FORMACION TECNICA SAN JUAN DEL CESAR	1508	20201000003406	-
11	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES - IDEAM	1509	20201000003366	20211000000046
12	INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL DE SAN ANDRES Y PROVIDENCIA ISLAS	1510	20201000003376	-
13	INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA DE COLOMBIA	1511	20201000003336	20211000000606 y 20211000000506
14	INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS - INCI	1512	20201000003506	-
15	INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMÓN RODRIGUEZ DE CALI - INTENAICO	1513	20201000003526	-
16	MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	1514	20201000003436	-
17	MINISTERIO DE CULTURA	1515	20201000003396	20211000020706.
18	MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA	1517	20211000000086	20211000000516.
19	MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES	1418	20201000002356	20201000003386.
20	MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	1517	20201000003346	20211000000106.
21	MINISTERIO DEL DEPORTE	1516	20201000003536	20211000020716
22	NACION - INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL	1518	20201000003416	-
23	SERVCIO GEOLÓGICO COLOMBIANO	1519	20201000003356	20211000020696 y 20211000000066.
24	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP	1520	20201000003566	20211000000076
25	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME	1521	20201000003496	-

Nota¹. Para las 25 entidades pertenecientes al proceso de selección Nación 3 aplica el ANEXO MODIFICATORIO No. 4 a los acuerdos de convocatoria.

Nota². Información tomada de la página web oficial de la CNSC, en el enlace la Convocatoria Nación 3, Entidades del Orden Nacional.

6. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN?

A continuación, se detallan los requisitos generales para participar en cada Modalidad, puesto que existen diferencias entre los requisitos para participar en el concurso de méritos en las Modalidades Ascenso y Abierto.

Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso



SER CIUDADANO(A) COLOMBIANO(A) MAYOR DE EDAD.



REGISTRARSE EN SIMO.



ACEPTAR EN SU TOTALIDAD LAS REGLAS ESTABLECIDAS PARA ESTE PROCESO DE SELECCION.



SER SERVIDOR PÚBLICO CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA ENTIDAD QUE OFRECE EL RESPECTIVO EMPLEO EN ESTA MODALIDAD



CUMPLIR CON LOS REQUISITOS MÍNIMOS DE EMPLEO SELECCIONADO, LOS CUALES SE ENCUENTRAN ESTABLECIDOS EN EL MEFCL VIGENTE DE LA ENTIDAD QUE LO OFERTA, CON BASE EN EL CUAL SE REALIZA ESTE PROCESO DE SELECCIÓN, TRANSCRITOS EN LA CORRESPONDIENTE OPEC.



NO ENCONTRARSE INCURSO EN CAUSALES CONSTITUCIONALES Y/O LEGALES DE INHABILIDAD, INCOMPATIBILIDAD O PROHIBICIONES PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS PÚBLICOS, QUE PERSISTAN AL MOMENTO DE POSESIONARSE



NO ENCONTRARSE INCURSO EN SITUACIONES QUE GENEREN CONFLICTO DE INTERESES DURANTE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PRESENTE PROCESO DE SELECCIÓN Y/O QUE PERSISTAN AL MOMENTO DE POSESIONARSE



LOS DEMÁS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS VIGENTES.

Fuente: Elaboración propia con base en los acuerdos de convocatoria.



REQUISITOS GENERALES PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

-  SER CIUDADANO(A) DE COLOMBIA (O) MAYOR DE EDAD.
-  REGISTRARSE EN SIMO.
-  ACEPTAR EN SU TOTALIDAD LAS REGLAS ESTABLECIDAS PARA ESTA PRUEBA DE SELECCIÓN.
-  NO HAYAR INFRINGIDO ALGUN HUELGO O RETARDO EN ESTE PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO.
-  CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE SE ESTABLEZCAN EN LA ENTIDAD QUE CONVOCÓ EL PROCESO DE SELECCIÓN Y EL MÍNIMO DE EMPLEO SELECCIONADO, DE ACORDO CON EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CUAL SE REALIZA ESTE PROCESO DE SELECCIÓN CORRESPONDIENTE.
-  NO ENCONTRARSE INCURRIENDO EN CAUSALES CONSTITUCIONALES Y/O LEGALES DE INHABILIDAD PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS PÚBLICOS QUE PERSISTAN AL MOMENTO DE SELECCIONARSE.
-  NO ENCONTRARSE INCURRIENDO EN SITUACIONES QUE GENEREN CONFLICTO DE INTERESES DURANTE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y/O QUE PERSISTAN AL MOMENTO DE SELECCIONARSE.
-  LOS DEMÁS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN NORMAS LEGALES Y/O DECRETOS ADMINISTRATIVOS VIGENTES.

Fuente: Elaboración propia con base en los acuerdos de convocatoria.

7. ¿EN QUÉ CONSISTE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?

Según el Capítulo 5 de los acuerdos de convocatoria, la prueba de VA es un instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis y valoración de la historia académica y laboral del aspirante, relacionado con el empleo para el que concursa.

Dicha verificación se realizará exclusivamente con base en la documentación aportada por el aspirante en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, a la fecha de cierre de las inscripciones en la forma y oportunidad establecidos por la CNSC, y de acuerdo con las exigencias señaladas en la OPEC y el MFCL.

Para esta prueba se contemplan únicamente los soportes cargados por el participante en el SIMO, hasta la fecha de cierre de la etapa de inscripciones de la convocatoria.

La prueba de VA es clasificatoria, es decir, NO elimina del concurso al aspirante en caso de no puntuar en esta prueba, ni posee un puntaje mínimo aprobatorio, sino que tiene por finalidad valorar la educación y la experiencia aportadas, que sean **adicionales** a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer, siempre y cuando estos cumplan con las características previstas en el Anexo, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas; por lo tanto, todos los documentos utilizados para acreditar los requisitos mínimos serán señalados como tal y no serán puntuados en esta prueba, incluyendo los documentos utilizados para aplicar equivalencias.

La calificación de esta prueba se realizará de manera numérica en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales, y su resultado será ponderado según lo establecido en los Acuerdos de Convocatoria.

Es preciso indicar que cada entidad estableció según la necesidad del empleo la ponderación de las diferentes pruebas a aplicar, para consultar la totalidad de las ponderaciones se puede remitir al siguiente enlace <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/nacion-3-de-2020-normatividad>, en donde podrá encontrar todos los Acuerdos de Convocatoria, Acuerdos modificatorios, Anexo a los acuerdos y normatividad de cada una de las 25 entidades participantes en el Proceso de Selección Nación 3.

8. ¿A QUIÉNES SE LES REALIZARÁ LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?

La prueba de Valoración de Antecedentes se realizará a todos aquellos aspirantes que superaron las pruebas escritas de carácter eliminatorio, a excepción de los empleos de Conductor Mecánico o Conductor, toda vez que la prueba de ejecución la suple ampliamente, ni a los aspirantes admitidos a los empleos de los Niveles Profesional, cuyo empleo no requiere experiencia como requisito mínimo.

9. ¿CÓMO SE DESARROLLA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?

A continuación, se detalla la forma en que se realizará la prueba de VA:

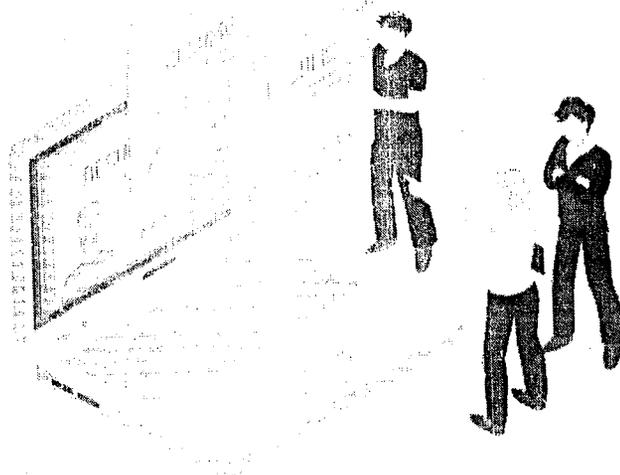
- Revisión de la documentación aportada por los concursantes hasta el día del cierre de inscripciones de la convocatoria, las cuales están especificadas en el numeral 7 del presente documento.
- La revisión se realizará a través del aplicativo SIMO, con el apoyo de un grupo de colaboradores capacitados, quienes verificarán cada uno de los documentos registrados.
- Si el concursante aportó documentos que acrediten estudios y experiencia adicionales al requisito mínimo, la Universidad puntuará cada documento según la tabla de criterios valorativos. Cabe aclarar que, si los documentos no fueron presentados en debida forma, o estos no cumplen los criterios respectivos para cada apartado estos no recibirán puntaje alguno. En ambos casos, el concursante encontrará en SIMO las observaciones realizadas por la Universidad, en relación con cada uno de los documentos presentados.
- Con base en la valoración efectuada por la Universidad sobre los documentos adicionales al requisito mínimo, y aportados por el aspirante a través de SIMO, se determinará el puntaje a obtener en una escala de 0 a 100 puntos, teniendo en cuenta los requisitos mínimos exigidos en el empleo al que se presentó y los criterios para la valoración de cada factor contemplados en los acuerdos de convocatoria.

- Una vez culminado el proceso de revisión documental, la Universidad Libre entregará los resultados preliminares de la prueba de VA a la CNSC, quien los publicará en SIMO, para que los concursantes realicen la respectiva consulta en la fecha determinada para tal fin, la cual será comunicada con la debida antelación.

10. ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE SE EVALÚAN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?

Para desarrollar la presente prueba, se tendrán en cuenta los factores de Educación y Experiencia, siguiendo los criterios valorativos establecidos en los respectivos Acuerdos de Convocatoria y sus Anexos, los cuales establecen los puntajes máximos de la siguiente manera:

Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional o profesional relacionada (nivel Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial)





Empleos de Nivel Asesor

EMPLEOS DE NIVEL ASESOR							
FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL ASESOR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
PUNTAJE MÁXIMO	40	10	30	5	10	5	100

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

Empleos de Nivel Profesional.

EMPLEOS DE NIVEL PROFESIONAL							
FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL PROFESIONAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
PUNTAJE MÁXIMO	40	15	25	5	10	5	100

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia relacionada

Empleos de Nivel Técnico y Asistencial



EMPLEOS DE NIVEL ASISTENCIAL Y TÉCNICO							
FACTORES DE EVALUACIÓN NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
PUNTAJE MÁXIMO	40	10	20	5	5	20	100

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

*Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia laboral
Empleos de Nivel Técnico y Asistencial*

EMPLEOS DE NIVEL ASISTENCIAL Y TÉCNICO							
FACTORES DE EVALUACIÓN NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
PUNTAJE MÁXIMO	10	40	20	5	5	20	100

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

FACTOR EDUCACIÓN



EDUCACIÓN: Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ley 115 de 1994, Artículo 1).

En esta prueba se valorará únicamente la **Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea **adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo**.

A. EDUCACIÓN FORMAL: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, Artículo 10). A continuación, se detalla la puntuación que puede obtener un aspirante con la presentación de Educación Formal que exceda el requisito mínimo y que se encuentre debidamente acreditada, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en los Acuerdos y sus Anexos que rige el proceso de selección para cada factor siempre y cuando se encuentre relacionado con las funciones del empleo:

Educación formal – Nivel Asesor

NIVEL ASESOR	
EDUCACIÓN FORMAL	
TÍTULOS	PUNTAJE
DOCTORADO	30
MAESTRÍA	25
ESPECIALIZACIÓN	15
PROFESIONAL	20

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria



Educación formal – Nivel Profesional

NIVEL PROFESIONAL	
EDUCACIÓN FORMAL	
TÍTULOS	PUNTAJE
DOCTORADO	25
MAESTRÍA	20
ESPECIALIZACIÓN	10
PROFESIONAL	15

Educación formal – Nivel técnico y asistencial

NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL	
EDUCACIÓN FORMAL	
TÍTULOS	PUNTAJE
TECNOLÓGICA	20
TÉCNICA PROFESIONAL	15
ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	10
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	5



Para el niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial: Serán objetos de puntuación la(s) Acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que **solamente queda pendiente la ceremonia de grado.**

Adicionalmente, para los Niveles Técnico y Asistencial, en el factor de Educación Formal, se valorará también la Educación Formal No Finalizada relacionada con las funciones del empleo a proveer, así:

NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL	
EDUCACIÓN FORMAL	
TÍTULOS	PUNTAJE
TECNOLÓGICA	20
TÉCNICA PROFESIONAL	15
ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	10
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	5

Nota 1. Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente. En estos casos, la sumatoria de los puntajes parciales asignados a la Educación Formal finalizada y la No Finalizada, no podrá exceder 20 puntos.

Nota 2. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

Los estudios se acreditarán mediante la presentación de diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes o por medio de la tarjeta o matrícula profesional expedida por la autoridad competente. Para ser válidos, estos deberán contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre o razón social de la Institución Educativa.
- Nombre de la persona a quien se le otorga el título o la certificación respectiva.
- Modalidad de los estudios aprobados (Bachiller, técnico profesional, tecnólogo, normalista, licenciado, universitario, especialización, maestría y doctorado).
- Denominación del título obtenido.
- Fecha de grado.
- Firma de quien lo expide.

Títulos y certificados obtenidos en el exterior. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez estar apostillados o legalizados y traducidos al idioma español, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Resolución No. 10547 del 14 de diciembre de 2018 del Ministerio de Relaciones Exteriores o la norma que la modifique o sustituya.

B. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de *Certificados de Aptitud Ocupacional*. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). Incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL: Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, los Técnicos Labores acreditados en debida forma por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, serán valorados bajo el

programa de Formación Laboral, ya que en los acuerdos de esta institución dichos cursos contienen una intensidad mínima de 1000 horas, por tal razón cumplen con la caracterización exigida en los Anexos a los Acuerdos de Convocatoria.

Por otra parte, los Técnicos Laborales, que pertenezcan a otra institución diferente al SENA, deberán encontrarse registrados en la página de Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - SIET, con lo cual se realizará la verificación del documento aportado por el aspirante y se concluirá de acuerdo con la información brindada por la página la pertinencia del programa de formación.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA: Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

A continuación, se detalla la valoración asignada en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y segmentada por nivel, según el Anexo a los Acuerdos de Convocatoria:





Educación para el trabajo y desarrollo humano – Nivel Asesor y Profesional

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL		EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL	
CERTIFICADOS DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	PUNTAJE	CERTIFICADOS DE TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS	PUNTAJE
1	5	1 o más	5
2 o más	10		

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

Educación para el trabajo y desarrollo humano – Nivel Técnico y Asistencial

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL		EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL	
CERTIFICADOS DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS	PUNTAJE	CERTIFICADOS DE TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS	PUNTAJE
1 o más	5	1	10
		2 o más	20

Nota. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.

Los certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos, según lo previsto en el Decreto 1083 de 2015:

- Nombre o Razón Social de la Institución que los otorga.
- Nombre y Contenido del programa o evento.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe indicar el número total de horas por día.
- Fechas de realización.

Los certificados que el aspirante pretenda acreditar y que le sean puntuados en el ítem de Educación Para el Trabajo y Desarrollo humano, **deberán estar relacionados con las funciones del empleo al que se postuló.**

C. EDUCACIÓN INFORMAL: Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

De conformidad con el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

La Educación Informal se acreditarán a través de constancias de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros.

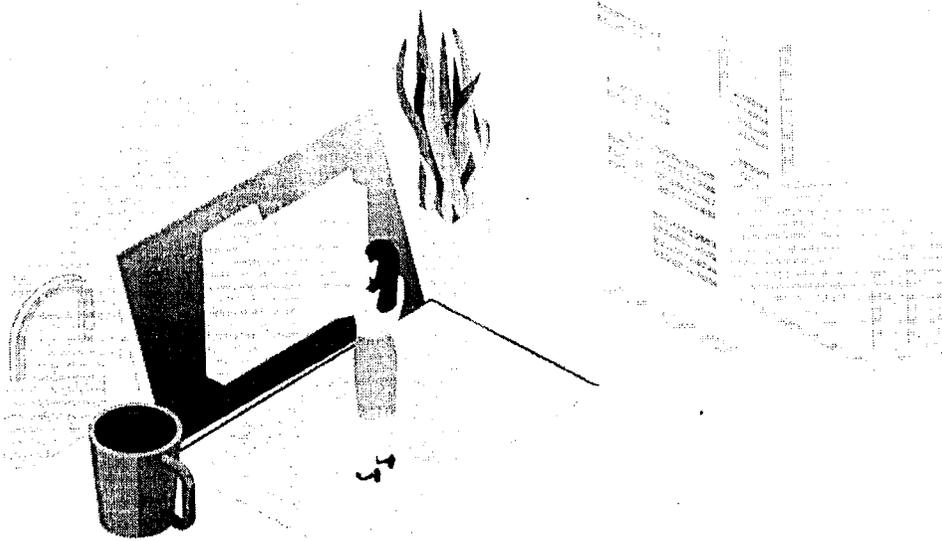
Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Las constancias aportadas que se pretendan puntuar en este ítem **deberán de estar relacionadas con las funciones del empleo al que se postuló.**

Solo se tendrán en cuenta los estudios acreditados durante los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de la etapa de inscripciones de cada entidad, las cuales se encuentran detalladas en el numeral 7 de esta guía, en concordancia con el numeral 5.3 del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "PROCESO DE SELECCIÓN NACIÓN 3".

Por último, las formalidades que debe de contener estos certificados son:

- Nombre o Razón Social de la entidad o institución que las otorga.
- Nombre y contenido del programa o evento.
- Fechas de realización.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe indicar el número total de horas por día.



A continuación, se detalla la valoración asignada en Educación Informal según el Anexo a los Acuerdos de Convocatoria:



Educación informal –Niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial

EDUCACIÓN INFORMAL NIVELES ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL	
HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
ENTRE 16 A 31	0,5
ENTRE 32 A 47	1,0
ENTRE 48 A 63	1,5
ENTRE 64 A 79	2,0
ENTRE 80 A 95	2,5
ENTRE 96 A 111	3,0
ENTRE 112 A 127	3,5
ENTRE 128 A 143	4,0
ENTRE 144 A 159	4,5
ENTRE 160 O MÁS	5,0

Nota 1. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Nota 2. Información tomada del Anexo a los Acuerdos de la Convocatoria.



ALGUNOS CRITERIOS RELACIONADOS CON LA VALIDACIÓN DE LOS SOPORTES DE EDUCACIÓN.

- ✓ La valoración de antecedentes se realizará con base en los documentos adicionales al requisito mínimo exigido.
- ✓ Los documentos cargados correspondientes a educación se validarán hasta la fecha de cierre de inscripciones de cada entidad, las cuales están estipuladas en el numeral 7 de esta guía.
- ✓ Los documentos que no sean claros y legibles o no reúnan los requisitos que se exigen en los Acuerdos de Convocatoria y su Anexo, no serán tenidos en cuenta ni podrán ser objeto de posterior complementación.
- ✓ La Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal *deberán estar relacionados con las funciones del empleo* al que se postuló para su respectiva puntuación.
- ✓ Cuando el aspirante aporte título de técnico profesional, tecnológico, profesional, especialización, maestría o doctorado, deberá aportar el diploma, acta de grado, o tarjeta profesional respectiva o la certificación de que conste que obtuvo el título, siendo estos los únicos documentos válidos para ser tenidos en cuenta y obtener puntaje en educación formal.
- ✓ Cuando el aspirante allegue certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que **SOLAMENTE** queda pendiente la ceremonia de grado, esta será considerada como válida para puntuar en esta prueba.
- ✓ Para los niveles técnico y asistencial, cuando el aspirante aporte certificados de estudio que indiquen el número de créditos aprobados, estos deben señalar la totalidad de los créditos que componen el pensum de la respectiva formación académica, a fin de determinar el número de semestres cursados y aprobados.

✓ En el ítem de Educación Informal, los cursos, seminarios, diplomados, talleres, congresos, simposios, entre otros deben contener la intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe indicar el número total de horas por día.

✓ En el ítem de Educación Informal, los cursos, seminarios, diplomados, talleres, congresos, simposios, entre otros deben contener fecha de finalización o realización.

✓ En Educación Informal no se tendrán en cuenta los cursos de inducción, ni los cursos de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección de la entidad.

✓ En el ítem de Educación Informal solo se tendrá en cuenta los estudios realizados en los últimos 10 años, contados a partir de la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones.

✓ Los certificados de Técnico Laboral por Competencias, Certificado de Conocimientos Académicos y los Certificados de Aptitud Profesional son considerados como Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano por lo cual se puntuarán en este ítem, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del cargo.

✓ Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior, para su validez requerirán estar apostillados y traducidos en idioma español, de acuerdo con los requerimientos establecidos en Resolución No. 1959 de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

FACTOR DE EXPERIENCIA

La experiencia se entiende como los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de un empleo, profesión, arte u oficio, en ese caso, para efectos del presente proceso de selección, la experiencia se clasifica en:

A) EXPERIENCIA LABORAL: es la adquirida en el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.



B) EXPERIENCIA RELACIONADA: es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

C) EXPERIENCIA PROFESIONAL: es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

D) EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA: es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer.

Las certificaciones de Experiencia deben contener las siguientes formalidades:

- **Nombre o razón social de la entidad que la expide.**
- Empleo o empleos desempeñados, con fechas de inicio (día, mes y año) y terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión "actualmente".
- Funciones de cada uno de los empleos desempeñados, salvo que la Constitución o la Ley las establezca; en caso de tratarse de experiencia acreditada mediante certificaciones de contratos, estas deben incluir las Obligaciones contractuales cumplidas con cada uno del(los) objeto(s) contractual(es) ejecutados.

La experiencia laboral, relacionada, profesional y/o profesional relacionada en todos los niveles se contabilizará en meses completos.

A continuación, se detalla la valoración asignada en el ítem de Experiencia y segmentado por nivel, según el Anexo a los Acuerdos de Convocatoria:





A) EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL O PROFESIONAL RELACIONADA DEL NIVEL ASESOR

Experiencia profesional relacionada

ASESOR		
EXPERIENCIA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
DE 0 A 12 MESES	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * (40/12)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
DE 13 A 24 MESES	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * (40/24)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
DE 25 A 36 MESES	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * (40/36)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 O MÁS MESES	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * (40/48)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria.

Experiencia profesional

NIVEL ASESOR		
EXPERIENCIA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
DE 0 A 12 MESES	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * (10/12)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
DE 13 A 24 MESES	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * (10/24)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
DE 25 A 36 MESES	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * (10/36)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
37 O MÁS MESES	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * (10/48)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria



B) EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL O PROFESIONAL RELACIONADA DEL NIVEL PROFESIONAL

Experiencia profesional relacionada

NIVEL PROFESIONAL

EXPERIENCIA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO

FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*

EXPLICACIÓN

DE 0 A 12 MESES

$$\text{Puntaje EPR} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EPR}}{12} * (40/12)$$

El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

DE 13 A 24 MESES

$$\text{Puntaje EPR} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EPR}}{24} * (40/24)$$

El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

DE 25 A 36 MESES

$$\text{Puntaje EPR} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EPR}}{36} * (40/36)$$

El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

37 O MÁS MESES

$$\text{Puntaje EPR} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EPR}}{48} * (40/48)$$

El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria.



Experiencia profesional

NIVEL PROFESIONAL

EXPERIENCIA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO

FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*

EXPLICACIÓN

DE 0 A 12 MESES

$$\text{Puntaje EP} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EP}}{12} * (15/12)$$

El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

DE 13 A 24 MESES

$$\text{Puntaje EP} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EP}}{24} * (15/24)$$

El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

DE 25 A 36 MESES

$$\text{Puntaje EP} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EP}}{36} * (15/36)$$

El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

37 O MÁS MESES

$$\text{Puntaje EP} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EP}}{48} * (15/48)$$

El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria.



C) EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA RELACIONADA DE LOS NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

Experiencia relacionada – Nivel técnico y Asistencial

NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
DE 0 A 12 MESES	<p>Puntaje ER =</p> <p><i>Total de meses completos acreditados de ER * (40/12)</i></p>	<p>El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40</p>
DE 13 A 24 MESES	<p>Puntaje ER =</p> <p><i>Total de meses completos acreditados de ER * (40/24)</i></p>	<p>El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40</p>
DE 25 A 36 MESES	<p>Puntaje ER =</p> <p><i>Total de meses completos acreditados de ER * (40/36)</i></p>	<p>El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40</p>
37 O MÁS MESES	<p>Puntaje ER =</p> <p><i>Total de meses completos acreditados de ER * (40/48)</i></p>	<p>El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40</p>

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria.



Experiencia laboral – Nivel técnico y Asistencial

NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
DE 0 A 12 MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{12}$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10
DE 13 A 24 MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{24}$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10
DE 25 A 36 MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{36}$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10
37 O MÁS MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{48}$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria.



D) EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA LABORAL DE LOS NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

Experiencia Relacionada – Niveles Técnico y Asistencial

NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL		
EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
DE 0 A 12 MESES	$\text{Puntaje ER} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{12} \times 10$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10
DE 13 A 24 MESES	$\text{Puntaje ER} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{24} \times 10$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10
DE 25 A 36 MESES	$\text{Puntaje ER} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{36} \times 10$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10
37 O MÁS MESES	$\text{Puntaje ER} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{48} \times 10$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria



Experiencia laboral – Nivel técnico y Asistencial

NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
DE 0 A 12 MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{12} \times 40$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40
DE 13 A 24 MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{24} \times 40$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40
DE 25 A 36 MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{36} \times 40$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40
37 O MÁS MESES	$\text{Puntaje EL} = \frac{\text{Total de meses completos acreditados de EL}}{48} \times 40$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40

Nota. Información tomada del Anexo a los acuerdos de la Convocatoria.

ALGUNOS CRITERIOS RELACIONADOS CON LA VALIDACIÓN DE LOS SOPORTES DE EXPERIENCIA.

- ✓ Cuando las certificaciones son expedidas por personas jurídicas, la correspondiente firma de quien la suscribe debe estar acompañada de la respectiva antefirma legible (nombre completo) y su cargo.
- ✓ Los documentos cargados en los ítems de experiencia se validarán hasta la fecha de cierre de inscripciones de cada entidad, las cuales están estipuladas en el numeral 7 de esta guía.
- ✓ Cuando son certificaciones expedidas por personas naturales deben incluir la firma, antefirma legible (nombre completo), número de cedula, dirección y teléfono del empleador contratante.
- ✓ Serán tenidas en cuenta las certificaciones de experiencia que hacen referencia a cargos cuyas funciones están establecidas en la ley, aun cuando el soporte de experiencia allegado no indique las funciones desempeñadas; por ejemplo, para el caso de los siguientes empleos:

Empleos con Funciones por Ley:

EMPLEO	NORMATIVA FUENTE DE LAS FUNCIONES
Agente de Tránsito y Transporte de las entidades territoriales	Ley 1310 de 2009, artículo 5.
Alcalde	Artículo 315 de la Constitución Política y 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.
Comisario de Familia	Artículo 86 de la Ley 1098 de 2006 y 7 del Decreto 4840 de 2007.
Concejel	Artículo 313 de la Constitución Política y Capítulos III y V de la Ley 136 de 1994.
Defensor de Familia	Artículo 82 de la Ley 1098 de 2006 y 7 del Decreto 4840 de 2007.
Docente	Artículo 104 de la Ley 115 de 1994 y 4 y 5 del Decreto-Ley 1278 de 2002.
Inspector de Policía	Ley 1801 de 2016, artículo 206.
Inspector de Tránsito	Ley 769 de 2002, artículo 3 y Ley 1310 de 2009
Juez	Constitución Política, artículo 116 (modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 3 de 2002). Ley 1564 de 2012, artículo 8. Ley 270 de 1996. Ley 1437 de 2011.
Personero	Ley 136 de 1994, artículo 178.
Revisor Fiscal	Decreto 410 de 1971, artículo 207, adicionado parcialmente (numeral 10) por el artículo 27 de la Ley 1762 de 2015.

Nota: elaboración propia.



Es importante tener en cuenta que, cuando la OPEC exija experiencia relacionada o profesional relacionada y, el certificado allegado por el concursante haga referencia a un cargo creado por ley, la normatividad en cuestión será consultada a fin de determinar si existe o no una relación con las funciones del empleo a proveer.

- ✓ Para que los contratos de prestación de servicios sean válidos, se deberá acreditar la correspondiente certificación de ejecución del contrato, Acta de Liquidación o Terminación del contrato, y estos deberán contener: *Nombre o Razón social de la entidad; Objeto(s) contractual(es), con fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año); obligaciones contractuales cumplidas con cada uno del(os) objetos(s) contractual(es) ejecutados.*
- ✓ Cuando el aspirante hubiera ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración juramentada, y será válida, siempre y cuando especifique la fecha de inicio y terminación (día, mes y año), tiempo de dedicación, funciones desempeñadas, cargo ejercido.
- ✓ Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse traducidos y apostillados, según sea el caso. La traducción deberá estar firmada por un traductor certificado.
- ✓ Si se indica una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).
- ✓ En el caso de indicar que la persona está laborando en la actualidad, se tomará como fecha final el día de expedición del respectivo documento.
- ✓ Cuando el concursante se encuentra inscrito para un cargo de nivel profesional y allega soportes de experiencia en entidades públicas y en cargos de nivel asistencial o técnico, estos no se tendrán en cuenta como experiencia profesional ni como experiencia profesional relacionada, al tratarse de cargos cuya naturaleza de las funciones es diferente a la del nivel profesional, de conformidad con la clasificación de los niveles jerárquicos señalados en el Capítulo 2° del Decreto 1083 de 2015.
- ✓ En caso de presentarse experiencia traslapada, es decir, periodos simultáneos en dos o más certificaciones de una o varias empresas, no es posible contabilizar

dos veces el mismo periodo de experiencia, salvo que se trate de certificados de medio tiempo o por horas, que sumados no excedan 8 horas diarias, en este caso, se calculará el número de días laborados dividiendo el número total de horas entre 8, para determinar la cantidad de días efectivamente trabajados. Esto, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

EJEMPLO: si un aspirante aporta dos certificaciones de experiencia, las cuales establecen que trabajó en la empresa **A** desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 diciembre de 2020, y en la empresa **B** desde el 1 de marzo de 2020 hasta 30 de noviembre de 2020, en este caso, solo se contabilizará el periodo de experiencia de la empresa A, toda vez que el periodo de experiencia de la empresa B se encuentra traslapado en su totalidad.

Nota: se tendrá en cuenta el principio de favorabilidad al escoger el certificado a validar, ya que uno de los certificados traslapados puede ser lo necesario para que el aspirante cumpla el requisito mínimo y para que puntúe en la prueba de valoración de antecedentes.

✓ Para acreditar experiencia relacionada o experiencia profesional relacionada no se tendrán en cuenta soportes que incluyan expresiones como "El último cargo desempeñado, el cargo desempeñado en la actualidad o el cargo que desempeñaba al momento de su retiro" en los que no se precisen las fechas de inicio y finalización de la labor en el cargo o cargos desempeñados, teniendo en cuenta que, aunque se conoce el tiempo total de servicio, no se puede establecer que durante todo este tiempo haya desempeñado actividades relacionadas con el empleo a proveer, o que se trate de experiencia profesional.

✓ Cuando el concursante no presente la tarjeta profesional, esto no se tendrá en cuenta como causal de retiro del proceso de selección. No obstante, para las ingenierías y las profesiones pertenecientes al Sistema de Seguridad Social en Salud, este documento será necesario para contabilizar la experiencia profesional y la profesional relacionada, de acuerdo con lo siguiente:

CRITERIO SEGÚN LA DISCIPLINA ACADÉMICA	FORMA DE CONTABILIZAR LA EXPERIENCIA
PROFESIONES RELACIONADAS CON EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.	La experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional, de conformidad con la Ley 1164 de 2007.
DISCIPLINAS DE LAS INGENIERÍAS*	<p>Si el participante obtuvo su título profesional antes de la vigencia de la Ley 842 de 2003, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del respectivo pensum académico.</p> <p>Si el aspirante obtuvo su título profesional desde la vigencia de la Ley 842 de 2003, la experiencia profesional se computará a partir de la fecha de expedición de la matrícula profesional.</p>

Nota. Elaboración propia - información tomada de la Ley 1164 de 2007, y la Ley 842 de 2003

* En caso de que el empleo ofertado contemple como requisito de estudios, además de la Ingeniería y afines, otros Núcleos Básicos del Conocimiento diferentes a este Ejemplo: Título profesional de las disciplinas académicas de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Civil, Ingeniería de Petróleos, Administración, Economía, Contaduría, la experiencia profesional para ese empleo se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior o el diploma.

Si el aspirante pretende que se le valide la experiencia profesional o profesional relacionada, a partir de la fecha de terminación de materias, el concursante deberá adjuntar la certificación expedida por la institución educativa en la que conste la fecha de terminación y aprobación de la totalidad del pensum académico. En caso de no contar con esta información, dicha experiencia se contabilizará a partir de la obtención del título profesional o acta de grado.



✓ De conformidad con la Ley 2043 de 2020, las practicas serán reconocidas como experiencia profesional y/o relacionada, sin embargo, se precisa aclarar que son consideradas como prácticas laborales para efectos de la presente Ley: Practica Laboral en estricto sentido, Contratos de Aprendizaje (con certificado de terminación), Judicatura, Relación docencia de servicio del sector salud y Pasantía.

11. PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LOS FACTORES DE EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

A continuación, se presentan un conjunto de preguntas frecuentes relacionadas con la acreditación de los factores de educación y experiencia.

PRIMERA	
PREGUNTA	<p>Quando un diploma aportado por el aspirante solamente está firmado por el rector y no por el secretario académico o viceversa, ¿se puede validar en la prueba de VA?</p>
RESPUESTA	<p>NO</p>
JUSTIFICACIÓN	<p>No se debe validar toda vez que la exigencia es que el diploma debe contener las firmas del rector y el secretario académico de la respectiva institución.</p> <p>Sustento normativo: Decreto 1075 de 2015, en donde se señala lo siguiente: «[...] Artículo 2.3.3.3.5.3. Diplomas. Los diplomas que expidan las instituciones a que se refiere este Decreto expresarán que en nombre de la República de Colombia y por autorización del Ministerio de Educación Nacional se otorga el correspondiente título. Tales documentos llevarán las firmas y los sellos del Rector y del secretario del plantel.</p> <p>El texto de todo Diploma deberá redactarse en idioma castellano, incluir los nombres y apellidos completos del graduado, el número de su documento de identidad y extenderse en papel de seguridad. (Decreto 180 de 1981, artículo 9). [...]</p>

SEGUNDA

PREGUNTA	¿Se puede validar un diploma de bachiller con irregularidades en los datos del aspirante que no permitan su identificación?
RESPUESTA	<u>NO</u>
JUSTIFICACIÓN	<p>No se pueden validar documentos con irregularidades en los datos del aspirante, de tal magnitud que no permitan su identificación.</p> <p>No obstante, para los casos de cambio de nombre, cambio de asignación sexual, o cualquier motivo similar el aspirante deberá aportar, al momento de la inscripción, documento de la Registraduría que soporte que se está tramitando dicho cambio en el documento de identidad o que se tramitó.</p>

TERCERA

PREGUNTA	Si el MEFCL y La OPEC, exigen título de tecnólogo, y el aspirante acredita especialización tecnológica con la cual pretende que se valide el requisito mínimo de estudio. ¿Se puede validar?
RESPUESTA	<u>NO PARA RM, SI PARA VA</u>
JUSTIFICACIÓN	<p>No es suficiente con que se presente el título de especialización para el cumplimiento del requisito de educación formal, ya que no se puede validar el requisito de educación con la presentación de título de especialización o de posgrado únicamente, comoquiera que no es posible determinar si el título de tecnólogo corresponde al área requerida o si el título de pregrado pertenece a alguno de los NBC y disciplina exigidos por la respectiva OPEC. Ahora bien, si el aspirante acredita el título requerido por el RM, y adicional aporta un título de especialización tecnológica, si este es relacionado con el empleo al cual aspira se puede tener en cuenta para ser objeto de puntuación (nivel técnico y asistencial).</p>

CUARTA

PREGUNTA

Si el aspirante aporta un título de pregrado/ posgrado/ Técnico Profesional / Tecnólogo para el cumplimiento de RM o aplicación de equivalencia. ¿Este va a puntuar para la prueba de valoración de antecedentes?

RESPUESTA

NO.

JUSTIFICACIÓN

Como se mencionó en los acápites anteriores, la prueba de valoración de antecedentes tendrá en cuenta los adicionales al requisito mínimo. Por lo tanto, los documentos de educación que hayan sido tomados para la acreditación del Requisito Mínimo tanto de educación como de experiencia no serán objeto de puntuación para la prueba de VA.

En este punto cabe precisar que, si de un documento de experiencia que tenga tiempo superior al requerido para el requisito mínimo exigido, se toma el tiempo requerido, el restante si será objeto de puntuación, sin superar los máximos establecidos.

Ejemplo: Si el aspirante aporta un documento que acredite 24 meses de experiencia profesional, y el empleo requiere 12 meses de experiencia profesional, de este documento se tomaran 12 meses para el requisito mínimo, se creara un nuevo documento, para puntuar los restantes meses de experiencia, es decir, 12 meses.

QUINTA

PREGUNTA

Un empleo solicita 2 años de educación superior como requisito mínimo de educación. El aspirante aporta una certificación que indica que está cursando el cuarto semestre de una carrera profesional. ¿Es válido este documento para acreditar el requisito mínimo de educación? ¿Si el aspirante ya acreditará el requisito, sería válido para otorgar puntaje?

RESPUESTA

NO.

JUSTIFICACIÓN

Una certificación que indique que el aspirante se encuentra cursando cuarto semestre, no es clara al respecto de cuantos semestres ha cursado y aprobado el aspirante. Por lo tanto, no se puede tomar para RM. Asimismo, para los niveles técnico y asistencial donde la educación formal no finalizada otorga puntuación, si la certificación indica que se encuentra cursando 4 semestre, se tomará el semestre inmediatamente anterior como cursado y aprobado exceptuando los casos donde se indique que tiene pendiente alguna otra materia de otro semestre.

SEXTA

PREGUNTA

Un concursante aporta copia de la minuta de un contrato, el cual establece el valor, dedicación y tiempo previsto, pero no aporta documento que certifique su cumplimiento. ¿El documento es objeto de puntaje en la prueba de VA?

RESPUESTA

NO

JUSTIFICACIÓN

La experiencia acreditada mediante contratos de prestación de servicios deberá ser soportada mediante la respectiva acta de cumplimiento o liquidación del mismo

12. ¿CÓMO CONSULTAR LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VA?

Una vez culminada esta prueba, los interesados podrán consultar sus resultados de la valoración de antecedentes en la plataforma SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co>) ingresando con su usuario y contraseña.

12.1 ¿CÓMO ES EL PROCESO PARA PRESENTAR LAS RECLAMACIONES DE LOS RESULTADOS PRELIMINARES DE ESTA PRUEBA?

De conformidad con lo dispuesto en el Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "PROCESO DE SELECCIÓN NACIÓN 3", numeral 5.6, el plazo para realizar las reclamaciones será de **cinco (5) días hábiles** a partir de la fecha de publicación de los resultados.

Las reclamaciones se recibirán únicamente a través de la plataforma SIMO, dispuesta por la CNSC en el enlace <https://simo.cnsc.gov.co>, ingresando con el respectivo usuario y contraseña.

La Universidad Libre resolverá las reclamaciones presentadas por los aspirantes, con base en la información y los documentos aportados a través de SIMO, en el momento de la inscripción.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

Nota: No se tendrán en cuenta los documentos adicionales o complementarios que se presenten con alusión a la etapa de reclamaciones.

12.2 ¿CÓMO CONSULTAR LA PUBLICACIÓN DEL RESULTADO DEFINITIVO DE PUNTUACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES?

Asimismo, una vez resueltas las reclamaciones presentadas por los aspirantes frente a la prueba de VA, la CNSC publicará **los resultados definitivos**, en el aplicativo SIMO.

Para conocer los resultados, el aspirante deberá ingresar con el respectivo usuario y contraseña a la página del aplicativo SIMO <https://simo.cnsc.gov.co> en las fechas estipuladas por la CNSC.



13. REFERENCIAS

Comisión Nacional del Servicio Civil (2020). Anexo Técnico No. 1 Licitación Pública LP-002.

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). *Acuerdos de Convocatoria Nación 3*.
<https://historico.cnsc.gov.co/index.php/nacion-3-de-2020-normatividad>

Corte Constitucional. (2015). *Constitución Política de Colombia*.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion>

Decreto 1075 de 2015. (2015, 26 de mayo) Presidencia de la República de Colombia.
 Diario Oficial n.º 49523.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>

Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo) Presidencia de la República de Colombia.
 Diario Oficial n.º 49523.
https://dapre.presidencia.gov.co/oci/normograma/Decreto_1083_de_2015_Sector_de_Fu_nci%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf

Ley 2039 de 2020. (2020, 27 de julio) Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial n.º 51388.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2039_2020.html

Ley 2043 de 2020. (2020, 27 de julio) Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial n.º 51388.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2043_2020.html

Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre) Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial n.º 45680.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Decreto único reglamentario del Sector Educación*. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/351080:Decreto-No-1075-del-26-de-mayo-de-2015>

Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. (2019). *Glosario*.
<https://snies.mineduacion.gov.co/portal/DOCUMENTOS/Glosario/>

Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. (2019). *Programas*.
<https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/programas>